

## Relations industrielles Industrial Relations



*Trade Union Handbook*, by Arthur Marsh, Second edition, Farnborough, England, Gower, 1980, 396 pp. (Distributed in North American By Renouf USA, Brookfield, Vermont 05026).

Gérard Dion

Volume 36, Number 4, 1981

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/029218ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/029218ar>

[See table of contents](#)

### Publisher(s)

Département des relations industrielles de l'Université Laval

### ISSN

0034-379X (print)

1703-8138 (digital)

[Explore this journal](#)

### Cite this review

Dion, G. (1981). Review of [*Trade Union Handbook*, by Arthur Marsh, Second edition, Farnborough, England, Gower, 1980, 396 pp. (Distributed in North American By Renouf USA, Brookfield, Vermont 05026).] *Relations industrielles / Industrial Relations*, 36(4), 948–949. <https://doi.org/10.7202/029218ar>

Tous droits r serv s   Département des relations industrielles de l'Université Laval, 1981

This document is protected by copyright law. Use of the services of  rudit (including reproduction) is subject to its terms and conditions, which can be viewed online.

<https://apropos.erudit.org/en/users/policy-on-use/>

 rudit

This article is disseminated and preserved by  rudit.

 rudit is a non-profit inter-university consortium of the Université de Montréal, Université Laval, and the Université du Québec   Montréal. Its mission is to promote and disseminate research.

<https://www.erudit.org/en/>

À la fin de chaque chapitre, l'auteur nous suggère des thèmes de réflexions. Ce sont là autant de questions dont les réponses se trouvent dans une multitude d'articles et d'ouvrages en psychosociologie des organisations et en management. Bref, le lecteur a suffisamment de pain sur la planche, s'il veut approfondir ce domaine.

**Laurent BÉLANGER**

Université Laval

**Le psychologue et l'entreprise**, textes réunis et présentés par C. Levy-Leboyer, Montréal, Masson et Presses de l'Université de Montréal, 1980, 169 pp.

Comme le titre l'indique, il s'agit d'un recueil de textes réunis sous deux rubriques principales: les hommes dans l'organisation et les conditions de travail. Sous la première rubrique, on retrouve des articles sur l'appréciation du personnel (F. Gendre): la place du psychologue en gestion des ressources humaines (P. Jardiller); l'organisation et le suivi de la formation; un cas d'adaptation au travail: les migrants (Y. Bordeleau). Sous la seconde rubrique, on traite d'ergonomie (J.C. Sperandio); des modèles d'analyse des conditions de travail (J. Curie); des conflits dans l'entreprise (C. Tapia); et du développement des organisations (P. Morin).

On peut le constater, il ne s'agit pas là de sujets tellement nouveaux, mais le traitement qu'on en fait vise à décrire les divers aspects du rôle d'un psychologue du travail dans l'entreprise, plus particulièrement en gestion des ressources humaines. Tout ce qu'on savait, il n'y a pas longtemps, du rôle d'un psychologue industriel se résumait à la conception, à la mise en application et à la validation des tests en matière de sélection. Jadis, le psychologue, c'était l'homme des tests. Aujourd'hui, le psychologue, non pas «industriel», mais «du travail» peut jouer un rôle important en matière de planification d'effectifs, de formation, d'analyse des conditions de travail (en faisant appel à l'ergonomie), d'analyse des conflits et d'introduction de changements importants au sein des organisations de travail.

Ces remarques, au premier abord, semblent évidentes, mais la réalité est différente, cependant... Tellement différente que, dans son introduction, C.L. Leboyer se demande s'il existe vraiment une psychologie du travail ou trois professions distinctes: l'ergonomie, la psychologie industrielle et la psychologie des organisations. Elle continue son introduction en tentant de retracer les positions communes aux différentes branches de la psychologie qui deviennent les postulats suivants: — l'existence d'une psychologie scientifique — la notion de différences individuelles.

Il faut aussi se demander si la formation académique actuellement dispensée dans nos départements de psychologie facilitent la préparation de «psychologues du travail» assez polyvalents pour satisfaire adéquatement à toutes les exigences du rôle que reflète l'éventail des contributions retenues dans ce recueil.

Le texte qui m'apparaît le plus original est celui de Yvan Bordeleau, professeur à l'Université de Montréal. Ce n'est pas par chauvinisme que je fais cette appréciation, mais peut-être parce que j'ai lu peu de travaux sur des problèmes d'adaptation au travail des immigrants. C'est une occasion d'apprendre sur les valeurs culturelles des immigrants, les perceptions qu'ils se font des Canadiens, leurs motivations au travail, de même que les implications au plan de la sélection et de la formation. C'est là une contribution majeure qui fait un peu hors-d'oeuvre, cependant, puisqu'elle déborde le cadre de référence annoncé: c'est-à-dire rendre compte du développement de la psychologie du travail et du rôle du psychologue dans les organisations.

**Laurent BÉLANGER**

Université Laval

**Trade Union Handbook**, by Arthur Marsh, Second edition, Farnborough, England, Gower, 1980, 396 pp. (Distributed in North America by Renouf USA, Brookfield, Vermont 05026).

Cet ouvrage se présente comme un guide et un répertoire donnant la structure, les ef-

fectifs, les politiques et le personnel de direction des syndicats britanniques.

Publiée en 1979, l'ouvrage a vite été épuisé et on a dû faire cette seconde édition révisée et mise à jour.

L'auteur, Senior Research Fellow in Industrial Relations at St Edmun Hall, Oxford, est un chercheur réputé qui a déjà publié avec son collègue E.O. Evans, **The Dictionary of Industrial Relations**. (Hutchison of London, 1973). Il s'est proposé de fournir à tous ceux qu'intéressent les relations industrielles en Grande-Bretagne un manuel qui leur fournirait toutes les informations utiles touchant les syndicats dans ce pays.

L'ouvrage est divisé en cinq parties: le mouvement syndical en Grande-Bretagne; les organisations syndicales; le répertoire des syndicats; une bibliographie des histoires officielles des syndicats; les adresses d'autres institutions en relations industrielles.

Pour un lecteur étranger à la Grande-Bretagne, il n'est pas grand intérêt de connaître les noms et les adresses de chacun des syndicats avec ceux de leurs dirigeants. Cependant, **Trade Union Handbook** apporte bien davantage.

La première partie particulièrement, non seulement présente un excellent résumé de l'histoire des syndicats avec leur évolution jusqu'aux développements les plus récents, mais expose aussi les transformations du droit syndical avec les diverses tentatives d'encadrement juridique qui ont suivi le **Rapport Donavan** et qui ont pour la plupart échoué.

Dans les parties subséquentes, il faut souligner que pour chacune des organisations ou des syndicats, l'auteur a pris la peine de préparer une brève note historique du groupement avec sa structure, son mode d'organisation et de fonctionnement ainsi que ses politiques. Il fournit aussi le nombre des effectifs en précisant même, lorsque cela est possible, celui des syndiquées de sexe féminin.

La préparation d'un ouvrage semblable a dû demander un travail considérable à son auteur, car il requiert une mise à jour continue. Mais en dehors de ces informations mouvantes, il reste un fond constant qui a une valeur permanente. Il serait à souhaiter qu'à partir du modèle fourni par **Trade Union Handbook** une publication semblable soit produite au Canada.

Gérard DION

Université Laval

**The Zero-Sum Society. Distribution and the Possibilities for Economic Change**, by Lester C. Thurow, New York, Basic Books Inc., 1980, 230 pp.

The U.S. society faces major challenges from outside as well as from inside and the current answer to them remains — according to L.C. Thurow — unsatisfactory. Since the Second World War industrial productivity rose 1 percent per year in the U.S., in comparison with around 5 percent in Japan and in GFR.

The decline of productivity in the U.S. is related to the growing share of services (with their productivity being 40 percent below the national average), idle capacity and the specific problems of mining, construction and utilities. It is not possible to solve satisfactorily the present day energy and growth problems without a considerable involvement of the U.S. government and its reasonable policy. With the growth of the public sector (federal, state and local governments employ directly or indirectly around 27 percent of the working people) and the more and more sophisticated articulation of various vested interests there is a question how to improve the general structure of society without upsetting it. "The problem is to establish a modicum of speedy, disinterested decision-making capacity in a political process where everyone has a direct self-interest (...) The proportion of any population that report themselves satisfied with their economic performance rises not at all as that population's average income rises" (pp. 16 and 18).